



GAZETTE

Amtliches Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung

- Zweite Änderung der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources zur Rahmenprüfungsordnung für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg
- Neubekanntmachung der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg unter Berücksichtigung der ersten Änderung vom 16. September 2016 und der zweiten Änderung vom 08. Februar 2017

Zweite Änderung der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources zur Rahmenprüfungsordnung für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg

Der Fakultätsrat der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Leuphana Universität Lüneburg hat am 08. Februar 2017 gem. § 44 Abs. 1 Satz 2 NHG folgende zweite Änderung der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources vom 13. Januar (Leuphana Gazette Nr. 10/16 vom 04. April 2016), zuletzt geändert am 16. September 2016 (Leuphana Gazette Nr. 57/16 vom 24. Oktober 2016) zur Rahmenprüfungsordnung für die Masterprogramme an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg vom 18. Februar 2015 (Leuphana Gazette Nr. 22/15 vom 25. Juni 2015), zuletzt geändert am 15. Juni 2016 (Leuphana Gazette Nr. 33/16 vom 30. Juni 2016) beschlossen. Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg hat diese Änderung gem. § 44 Abs. 1 Satz 3 und § 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5b) NHG am 01. März 2017 genehmigt.

ABSCHNITT I

Die fachspezifische Anlage 6.6 Major Management & Human Resources zur Rahmenprüfungsordnung für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg wird wie folgt geändert:

- (1) Die Ausführungen „zu § 3 Abs. 6“ werden wie folgt geändert:
 - a) Die „Modulübersicht Major Management & Human Resources“ wird wie folgt geändert:
 - Das Modul „Kompetenzmanagement und seine HR-Anwendungsfelder“ wird ersetzt durch das Modul „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik“.
 - Das Modul „Gestaltung von Aufgaben des Personalmanagements“ wird ersetzt durch das Modul „Personalentwicklung und Training“.
 - Das Modul „Compensation and Benefit Management“ wird ersetzt durch das Modul „Compensation and Benefits“.
 - b) Der Abschnitt beginnend mit „Im 1. Semester sind folgende vier Pflichtmodule zu absolvieren: ...“ wird wie folgt geändert:
 - Das Modul „Kompetenzmanagement und seine HR-Anwendungsfelder“ wird ersetzt durch das Modul „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik“.
 - Das Modul „Gestaltung von Aufgaben des Personalmanagements“ wird ersetzt durch das Modul „Personalentwicklung und Training“.
 - c) Der Abschnitt beginnend mit „Im 2. Semester sind folgende vier Pflichtmodule zu absolvieren: ...“ wird wie folgt geändert:
 - Das Modul „Compensation and Benefit Management“ wird ersetzt durch das Modul „Compensation and Benefits“.

- (2) Die Modultabelle „Module des 1. Semesters im Major Management & Human Resources“ wird wie folgt geändert:
- a) Das Modul „Kompetenzmanagement und seine HR-Anwendungsfelder (Competency Management and HR fields of application) (Ma-HR-2)“ wird ersetzt durch das Modul „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik (Competency Management, Recruiting and Personnel Selection) (Ma-HR-2)“. In der Spalte Inhalt heißt es neu „Aufbauend auf ein strategisch orientiertes Kompetenzmanagement und ein damit verbundenes HR-Rollen- und Aufgabenprofil werden die Human Resource spezifischen Aufgaben des Recruitings und der Eignungsdiagnostik bzw. Personalauswahl vertieft. Based on a strategically oriented management of competencies and a thereby connected profile of HR-roles and HR-work, the HR specific tasks of recruiting and personnel selection are treated in depth“.
 - b) Das Modul „Gestaltung von Aufgaben des Personalmanagements (Designing HR-Management Tasks) (Ma-HR-5)“ wird ersetzt durch das Modul „Personalentwicklung und Training (Human Resource Development and Training) (Ma-HR-5)“. In der Spalte Inhalt heißt es neu „Vertiefung der HR-spezifischen Kernaufgaben Training und Personalentwicklung. In-depth study of HR specific tasks in training and Human Resource development“.
- (3) Die Modultabelle „Module des 2. Semesters im Major Management & Human Resources“ wird wie folgt geändert:
- a) Das Modul „Compensation and Benefit Management (Compensation and Benefit Management) (Ma-HR-6)“ wird ersetzt durch das Modul „Compensation and Benefits (Compensation and Benefits) (Ma-HR-6)“.
 - b) Beim Modul „Global Leadership and International Human Resource Management (Global Leadership and International Human Resource Management) (Ma-HR-4)“ heißt es in der Spalte Inhalt neu „Vertiefung zu spezifischen Fragestellungen der Globalen Führung und des internationalen HR-Managements wie z. B. Global Leadership, Global Talentmanagement, Global Mobility, Strategic International HRM, Cross-Border M&A, Organisational Behavior and Cross-Cultural Differences, Labor Relations, Global Training and Development, Repatriation and Compensation. In-depth study of specific questions of global leadership and international HR-Management, e. g. Global Leadership, Global Talent Management, Global Mobility, Strategic International HRM, Cross Border M&A, Organizational Behavior and Cross-Cultural Differences, Labor Relations, Training and Development, Repatriation and Compensation“.
- (4) Die Anlage „Äquivalenzmodule zur fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources zur Rahmenprüfungsordnung für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg“ wird wie folgt geändert:
- a) In der Spalte „Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 20. Januar 2016 (Leuphana Gazette 10/16 vom 4. April 2016)“ wird als neue Zeile der Modultitel „Kompetenzmanagement und seine HR-Anwendungsfelder“ und in der gleichen Zeile in der Spalte „Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18“ der Modultitel „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik“ eingefügt.
 - b) In der Spalte „Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 20. Januar 2016 (Leuphana Gazette 10/16 vom 4. April 2016)“ wird als neue Zeile der Modultitel „Compensation and Benefit Management“ und in der gleichen Zeile in der Spalte „Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18“ der Modultitel „Compensation and Benefits“ eingefügt.

- c) In der Spalte „Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 20. Januar 2016 (Leuphana Gazette 10/16 vom 4. April 2016)“ wird als neue Zeile der Modultitel „Personalentwicklung und Training“ und in der gleichen Zeile in der Spalte „Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18“ der Modultitel „Gestaltung von Aufgaben des Personalmanagements“ eingefügt.
 - d) In einer neuen Tabelle werden in der ersten Zeile als Spalte „Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 03. Dezember 2014 (Leuphana Gazette 6/15 vom 6. Mai 2015)“ der Modultitel „Kernkompetenzen: Funktionen des Human Resource Managements“ und in der gleichen Zeile in der Spalte „Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18“ der Modultitel „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik“ eingefügt.
 - e) In der zweiten Zeile werden als Spalte „Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 03. Dezember 2014 (Leuphana Gazette 6/15 vom 6. Mai 2015)“ der Modultitel „Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik“ und in der gleichen Zeile in der Spalte „Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18“ der Modultitel „Compensation and Benefits“ eingefügt.
- (5) Die Übergangsregelung wird in Bezug auf den Geltungszeitraum aktualisiert (Studienbeginn „vor dem Wintersemester 2017/18“ und geltend „bis zum 30. September 2019“).

ABSCHNITT II

Diese Änderung tritt nach ihrer Genehmigung durch das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg am Tag nach der Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt der Leuphana Universität Lüneburg zum 01. Oktober 2017 in Kraft.

Neubekanntmachung der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg unter Berücksichtigung der ersten Änderung vom 16. September 2016 und der zweiten Änderung vom 08. Februar 2017

Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg gibt nachstehend den Wortlaut der fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources vom 13. Januar 2016 (Leuphana Gazette Nr. 10/16 vom 04. April 2016) in der nunmehr geltenden Fassung unter Berücksichtigung der ersten Änderung vom 16. September 2016 (Leuphana Gazette Nr. 57/16 vom 24. Oktober 2016) und der zweiten Änderung vom 08. Februar 2017 (Leuphana Gazette Nr. 38/17 vom 21. März 2017) zur Rahmenprüfungsordnung für die Masterprogramme an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg vom 18. Februar 2015 (Leuphana Gazette Nr. 22/15 vom 25. Juni 2015) zuletzt geändert am 15. Juni 2016 (Leuphana Gazette Nr. 33/16 vom 30. Juni 2016) bekannt. Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg hat diese Änderung gem. § 44 Abs. 1 Satz 3 und § 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5b) NHG am 01. März 2017 genehmigt.

Die Regelungen der Rahmenprüfungsordnung für die Masterprogramme an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg werden wie folgt ergänzt:

Zu § 3 Abs. 6, Näheres zum Aufbau und zum Inhalt des Major:

Modulübersicht Major Management & Human Resources

(vgl. hierzu auch die fachspezifische Anlage 6.1 Management Studies sowie die fachspezifische Anlage 8 Komplementärstudium)

| | | | | | | |
|------------|--------------------|--------------------------------|--|---|----------------------------------|---------------------|
| Semester 4 | Masterforum | Master-Arbeit | | | | |
| Semester 3 | Management Studies | Managing Stakeholder Relations | Wahlmodul | Wahlmodul | Wahlmodul | Komplementärstudium |
| Semester 2 | Management Studies | Strategic Management | Compensation and Benefits | Global Leadership and International Human Resource Management | Lehrforschungsprojekt | Komplementärstudium |
| Semester 1 | Management Studies | Research Methods | Kernkompetenzen: Arbeitsrecht (inkl. Internationales Arbeitsrecht) | Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik | Personalentwicklung und Training | Komplementärstudium |

Im **1. Semester** sind folgende vier Pflichtmodule zu absolvieren:

- Kernkompetenzen: Arbeitsrecht (inkl. Internationales Arbeitsrecht)
- Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik
- Personalentwicklung und Training
- Research Methods

Im **2. Semester** sind folgende vier Pflichtmodule zu absolvieren:

- Global Leadership and International Human Resource Management
- Compensation and Benefits
- Strategic Management
- Lehrforschungsprojekt

Im **3. Semester** ist ein Pflichtmodul zu absolvieren:

- Managing Stakeholder Relations

Darüber hinaus sind im 3. Semester drei Wahlmodule zu absolvieren. Hierzu werden aus folgendem Katalog jeweils mind. 3 Wahlmodule angeboten:

- Change Management
- Leadership Development
- International Aspects of HR-Management
- HR als Business-Partner_in: Die ökonomische Perspektive
- HR-Management im Kontext aktueller Herausforderungen

Alternativ können maximal zwei Wahlmodule aus anderen Major des Masterprogramms Management & Entrepreneurship absolviert werden.

Zu § 5, Festlegung des Akademischen Grades

Master of Science

Zu § 7 Abs. 1, Prüfungsleistung im Masterforum (Kolloquium)

Die im Masterforum (Kolloquium) des Major Management & Human Resources zu erbringende Prüfungsleistung ist unbenotet und daher mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ zu bewerten.

Zu § 8 Abs. 1, Bearbeitungszeit der Master-Arbeit

Die Bearbeitungszeit der Master-Arbeit beträgt zwanzig Wochen.

Zu § 8 Abs. 8, Mündliche Prüfung

Es wird keine mündliche Prüfung ergänzend zur Master-Arbeit durchgeführt.

Module des 1. Semesters im Major Management & Human Resources

| Modul | Inhalt | Veranstaltungsformen (Anzahl, Art und SWS) | Art u. Anzahl der Prüfungsleistungen (gem. § 7 RPO) | CP | Kommentar |
|--|---|---|--|----|-----------|
| Pflichtmodule | | | | | |
| Kernkompetenzen: Arbeitsrecht (inkl. Internationales Arbeitsrecht) (Core Competencies: Labour Law (including International Labour Law)) (Ma-HR-1) | Aufgaben, Bedeutung und Grenzen des nationalen und europäischen Arbeitsrechts im Management von Unternehmen, insbesondere für den Personalbereich Functions, relevance, and limits of national and European labor law in business management, in particular with respect to human resources management | 1 Vorlesung (4 SWS) | 1 Klausur (60 Min.) <i>oder</i> 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit | 5 | |
| Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik (Competency Management, recruiting and personnel selection) (Ma-HR-2) | Aufbauend auf ein strategisch orientiertes Kompetenzmanagement und ein damit verbundenes HR-Rollen- und Aufgabenprofil werden die Human Resource spezifischen Aufgaben des Recruitings und der Eignungsdiagnostik bzw. Personalauswahl vertieft Based on a strategically oriented management of competencies and a thereby connected profile of HR-roles and HR-work, the HR specific tasks of recruiting and personnel selection are treated in depth | 1 Vorlesung (3 SWS) 1 Übung (1 SWS) <i>oder</i> 1 Seminar (3 SWS) 1 Übung (1 SWS) | 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (60 Min.) | 5 | |
| Personalentwicklung und Training (Human Resource Development and Training) (Ma-HR-5) | Vertiefung der HR- spezifischen Kernaufgaben Training und Personalentwicklung In-depth study of HR specific tasks in training and Human Resource development | 1 Seminar (3 SWS) | 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit | 5 | |
| Research Methods (Research Methods) (Ma-ME -1) | Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten im Bereich der Forschungsmethoden, insbesondere, um eigenständiges Forschen in der jeweiligen Themenausrichtung zu ermöglichen Focusing on knowledge and skills concerning research methods, especially to enable own research in the respective subject area | 1 Vorlesung (2 SWS) 1 Übung (1 SWS) | 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (90 Min.) | 5 | |

Module des 2. Semesters im Major Management & Human Resources

| Modul | Inhalt | Veranstaltungsformen (Anzahl, Art und SWS) | Art u. Anzahl der Prüfungsleistungen (gem. § 7 RPO) | CP | Kommentar |
|--|--|---|--|----|---------------------------|
| Pflichtmodule | | | | | |
| Compensation and Benefits (Compensation and Benefits) (Ma-HR-6) | Spezifische Fragestellungen des Vergütungs- und Anreizmanagement: Vertiefung bzgl. Theorie sowie praktischer Gestaltung und Umsetzung Specific questions of compensation and benefit management: in-depth study of theory as well as practical design and implementation | 1 Vorlesung (3 SWS) | 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (60 Min.) | 5 | |
| Strategic Management (Strategisches Management) (Ma-ME-2) | Theorien, Methoden und Anwendungskontexte des strategischen Managements Theories, methods and application contexts of strategic management | 1 Vorlesung (2 SWS) 1 Übung (1 SWS) | 1 Klausur (90 Min.) <i>oder</i> 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit | 5 | i. d. R. englischsprachig |
| Global Leadership and International Human Resource Management (Global Leadership and International Human Resource Management) (Ma-HR-4) | Vertiefung zu spezifischen Fragestellungen der Globalen Führung und des internationalen HR-Managements wie z. B. Global Leadership, Global Talentmanagement, Global Mobility, Strategic International HRM, Cross-Border M&A, Organizational Behavior and Cross-Cultural Differences, Labor Relations, Global Training and Development, Repatriation and Compensation In-depth study of specific questions of global leadership and international HR-Management, e. g. Global Leadership, Global Talent Management, Global Mobility, Strategic International HRM, Cross Border M&A, Organizational Behavior and Cross-Cultural Differences, Labor Relations, Training and Development, Repatriation and Compensation | 1 Vorlesung (1 SWS) 1 Seminar (2 SWS) | 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit | 5 | i. d. R. englischsprachig |
| Lehrforschungsprojekt (Research Project) (Ma-HR-7) | Die Studierenden verfolgen unter Anleitung eine Forschungsfrage oder eine Fragestellung der Praxis. The students will elaborate on a research question or a question from the field of practice under guided instruction | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit | 5 | |

Module des 3. Semesters im Major Management & Human Resources

| Modul | Inhalt | Veranstaltungsformen (Anzahl, Art und SWS) | Art u. Anzahl der Prüfungsleistungen (gem. § 7 RPO) | CP | Kommentar |
|--|--|---|--|----|----------------------------|
| Pflichtmodule | | | | | |
| Managing Stake-holder Relations (Managing Stake-holder Relations) (Ma-ME-3) | Vertiefte Analyse von Prozessen und Gestaltungsansätzen von strategischen Stakeholder-Beziehungen In-depth analysis of processes and approaches of strategic stakeholder relations | 1 Vorlesung (2 SWS) 1 Übung (1 SWS) | 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (90 Min.) | 5 | |
| Wahlmodule | | | | | |
| Change Management (Change Management) (Ma-HR-9) | Konzepte zur systematischen Gestaltung von Veränderungsprozessen; Risiken und Erfolgsfaktoren von tiefgreifenden Veränderungsprozessen; Gestaltung von Changeprozessen aus verschiedenen Perspektiven, z. B. psychologisch, rechtlich, betriebswirtschaftlich Concepts to systematically shape processes of change; risks and success factors of fundamental processes of change; shaping processes of change from different perspectives, e. g. from a psychological, legal or business economics perspective | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (60 Min.) | 5 | |
| Leadership Development (Leadership Development) (Ma-HR-15) | Interventionen im Coaching zu den Themenfeldern: Werteorientierte Kommunikation in Coaching, Wertschätzung und Selbstwert, Wahrnehmung und Selbstwahrnehmung, Wirksamkeit und Selbstwirksamkeit; Rolle Coach-Coachee, Erwartungen und Zielsetzungen, Erfolgsfaktoren im Coaching, Interventionsmethoden im Coaching Intervening in Coaching concerning the following subject areas: value-oriented communication in coaching, esteem and self-esteem, awareness and self-awareness, effectivity and self-effectivity, role perceptions coach-coachee, expectations and aims, factors of success in coaching, methods for intervening via coaching | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit | 5 | i. d. R. englisch-sprachig |
| International Aspects of HR-Management (Internationale Aspekte des HR-Managements) (Ma-HR-10) | Vertiefende Bearbeitung ausgewählter internationaler Aspekte des HR-Managements In-depth study of selected international aspects of human resource management | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Schriftliche wissenschaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Kombinierte wissenschaftliche Arbeit | 5 | i. d. R. englisch-sprachig |

Module des 3. Semesters im Major Management & Human Resources

| Modul | Inhalt | Veranstaltungsformen (Anzahl, Art und SWS) | Art u. Anzahl der Prüfungsleistungen (gem. § 7 RPO) | CP | Kommentar |
|--|---|---|--|----|-----------|
| HR als Business-Partner_in: Die ökonomische Perspektive (Business Partner HR: The Economic Perspective) (Ma-HR-11) | Grundlagen der betriebswirtschaftlichen Steuerung der Personalarbeit sowie Analyse spezifischer Problemfelder und Lösungsansätze Fundamentals of business economics control of human resource management, as well as analysis of specific problem areas and approaches to problem-solving | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Kombinierte wissen- schaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Klausur (60 Min.) | 5 | |
| HR-Management im Kontext aktueller Herausforderungen (Current Challenges in HR- Management) (Ma-HR-12) | Exemplarische, vertiefende Bearbeitung aktueller Fragestellungen des HR-Managements Exemplary in-depth study of current issues in human resource management | 1 Seminar (2 SWS) | 1 Schriftliche wissen- schaftliche Arbeit <i>oder</i> 1 Kombinierte wissen- schaftliche Arbeit | 5 | |

Module des 4. Semesters im Major Management & Human Resources

| Modul | Inhalt | Veranstaltungsformen (Anzahl, Art und SWS) | Art u. Anzahl der Prüfungsleistungen (gem. § 7 RPO) | CP | Kommentar |
|---|---|---|---|----|-----------|
| Pflichtmodule | | | | | |
| Masterforum (Masterforum) (Ma-HR-13) | Die Studierenden berichten zum Arbeitsstand ihrer Master-Arbeit und stellen diesen zur Diskussion. Report and discussion on the Master's Thesis | 1 Kolloquium (1 SWS) | 1 Kombinierte wissen- schaftliche Arbeit (bestanden/nicht bestanden) | 5 | |
| Master-Arbeit (Master's Thesis) (Ma-HR-14) | Master-Arbeit: Individuelle Erstellung einer wissen- schaftlichen Arbeit durch die Studierenden. Master's Thesis: composing a scientific final thesis | keine Veranstaltung | 1 Master-Arbeit | 25 | |

Übergangsregelung für Studierende, die vor dem Wintersemester 2017/18 ihr Studium an der Leuphana Graduate School aufgenommen haben

Für Studierende, die vor dem Wintersemester 2017/18 ihr Studium an der Leuphana Graduate School aufgenommen haben, gelten bis zum 30. September 2019 die in der untenstehenden Anlage aufgeführten Module als äquivalent.

Zu § 5 RPO, Festlegung des Akademischen Grades

Studierende, die vor dem Wintersemester 2016/17 ihr Studium an der Leuphana Graduate School aufgenommen haben, erreichen bei erfolgreichem Studienabschluss den Akademischen Grad Master of Arts (M. A.).

Auf Antrag ist ein Wechsel des Abschlusses in Master of Science (M. Sc.) möglich.

Anlage Äquivalenzmodule zur fachspezifischen Anlage 6.6 Major Management & Human Resources zur Rahmenprüfungsordnung für das Masterprogramm Management & Entrepreneurship an der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg

| Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 13. Januar 2016 (Leuphana Gazette 10/16 vom 4. April 2016) | Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18 |
|--|---|
| Kompetenzmanagement und seine HR-Anwendungsfelder | Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik |
| Compensation and Benefit Management | Compensation and Benefits |
| Gestaltung von Aufgaben des Personalmanagements | Personalentwicklung und Training |
| Forschungsmethoden für das HR-Management | Research Methods |
| International Human Resource-Management | Global Leadership and International Human Resource Management |
| Strategie und Personalmanagement – HR als Businesspartner_in | Strategic Management |
| HR-Management als Change Management | Change Management |

| Module gem. fachspezifischer Anlage 6.6 für den Major Management & Human Resources vom 03. Dezember 2014 (Leuphana Gazette 6/15 vom 6. Mai 2015) | Äquivalenzmodule ab dem Wintersemester 2017/18 |
|---|--|
| Kernkompetenzen: Funktionen des Human Resource Managements | Kompetenzmanagement, Recruiting und Eignungsdiagnostik |
| Rechtsgestaltung im Personalmanagement | Compensation and Benefits |

